

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kampus Merdeka merupakan salah kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nadiem Makarim yang memberikan kebijakan Perguruan Tinggi untuk memberikan hak belajar selama tiga semester di luar program studi. Kampus merdeka pada dasarnya menjadi sebuah konsep baru yang membiarkan mahasiswa mendapatkan kemerdekaan belajar di perguruan tinggi [1]. Konsep ini menjadi lanjutan dari konsep sebelumnya yaitu Merdeka Belajar. Perencanaan konsep Kampus Merdeka ini pada dasarnya merupakan inovasi pembelajaran untuk mendapatkan kualitas pembelajaran yang berkualitas. Salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, keberadaannya lebih berarti dibandingkan dengan sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin dan pasar. Tujuan kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka adalah mendorong mahasiswa menguasai berbagai bidang ilmu pengetahuan sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga siap bersaing dalam dunia global [1]. Kebijakan ini memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk memilih mata kuliah yang akan mereka tempuh berdasarkan keinginan sendiri.

Kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka di Perguruan Tinggi memberikan hak otonomi kepada Perguruan Tinggi. Pada prinsipnya perubahan paradigma pendidikan agar menjadi lebih otonom dengan kultur pembelajaran inovatif. Pelaksanaan kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka mendorong proses pembelajaran di perguruan tinggi semakin otonom dan fleksibel.

Proses pembelajaran dalam Kampus Merdeka merupakan salah satu perwujudan pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa (*student centered learning*) yang sangat esensial. Pembelajaran dalam Kampus Merdeka

memberikan tantangan dan kesempatan untuk pengembangan inovasi, kreativitas, kapasitas, kepribadian, dan kebutuhan mahasiswa, serta mengembangkan kemandirian dalam mencari dan menemukan pengetahuan melalui kenyataan dan dinamika lapangan seperti persyaratan kemampuan, permasalahan riil, interaksi sosial, kolaborasi, manajemen diri, tuntutan kinerja, target dan pencapaiannya. Melalui program Merdeka Belajar yang dirancang dan diimplementasikan dengan baik, maka *hard skill* dan *soft skills* mahasiswa akan terbentuk dengan kuat [2]. Dasar Hukum pelaksanaan kurikulum MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) adalah Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang standar Pendidikan Tinggi; Permendikbud Nomor 4 tahun 2020 tentang Perubahan Perguruan Tinggi Negeri menjadi Perguruan Tinggi Berbadan Hukum; Permendikbud Nomor 5 Tahun 2020 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi; Permendikbud Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penerimaan Mahasiswa Baru Program Studi pada Perguruan Tinggi Negeri; Permendikbud Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pendirian, Perubahan, Pembubaran Perguruan Tinggi Negeri, dan Pendirian, Perubahan, Pencabutan Izin Perguruan Tinggi Swasta [2].

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara pengelolaan hubungan dan peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh seseorang dengan efektif dan efisien sehingga dapat digunakan secara maksimal agar tercapainya tujuan yang memuaskan bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengadaan adalah sesuatu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pengadaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mendapatkan dan menempatkan karyawan yang serasi dan kompeten. Pengadaan memiliki arti yaitu proses penarikan, seleksi dan penempatan yang bertujuan memperoleh karyawan yang berkompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Fungsi recruitment adalah fungsi terpenting [3].

Reco Group adalah Perusahaan yang bergerak di bidang farmasi dan alat – alat Kesehatan yang sudah berdiri sejak tahun 2010 hingga sekarang. Reco Group sendiri telah memiliki 14 cabang di Bangka Belitung dan memiliki 5 Mitra Bisnis di Bangka. Pada Tahun 2021 Bernadus Reco bersama beberapa orang pegawainya yang tergabung dalam Reco Group Peduli Covid-19 sangat bersemangat membantu pasien Corona yang membutuhkan oksigen di posko Relawan Covid-19, di Jalan Soekarno Hatta, Pangkalpinang. Suara gawainya setiap saat selalu berdering. Reco mengaku selalu mendapatkan panggilan masuk dari masyarakat yang ingin mengisi tabung oksigen.

Manajemen Sumber daya manusia di Reco Group hingga saat ini dikelola oleh 2 orang, sumber daya manusia yang ada di Reco Group hingga saat ini kurang lebih sebanyak 60 orang. Peran sumber daya manusia sangat berpengaruh di dalam nya agar dapat berjalan dengan efisien dan efektif sehingga tercapainya tujuan Perusahaan. Tahun 2022 tepatnya bulan Oktober, Reco Group mengangkat satu divisi yaitu General Affair yang bertugas dalam urusan umum Reco Group. General Affair bertugas dalam memenuhi kebutuhan operasional yang ada di Reco Group guna menunjang kelancaran pekerjaan dari setiap divisi seperti penyediaan ATK dan plastik untuk setiap outlet, Pengajuan perawatan kendaraan, Perawatan AC, Renovasi Outlet, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan kebutuhan internal Perusahaan.

Dalam melaksanakan recruitment diperlukan strategi untuk mengetahui apa yang harus dilakukan, siapa yang akan direkrut, dan apa saja persyaratannya. Setelah adanya proses recruitmen dilanjutkan dengan proses seleksi karyawan. Dari beberapa defenisi seleksi diartikan sebagai kegiatan untuk menentukan calon karyawan layak dan tidak menjadi karyawan dalam suatu organisasi tersebut sesuai 2 klasifikasi yang telah ditentukan [4]. Tujuan pelaksanaan seleksi ini untuk mendapatkan karyawan yang terbaik dan penempatan yang sesuai. Seleksi ini memiliki

beberapa metode dan Langkah-langkah yang harus dilaksanakan dengan cermat dan efisien. Kedua kegiatan ini jika dikerjakan dengan efektif akan menguntungkan bagi organisasi karena akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat dicapai. Proses recruitment dan seleksi sumber daya manusia sebagai bagian penting bagi manajemen sumber daya manusia [4].

1.2 Rumusan Masalah

1. Terbatasnya orang untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Yang ada di Reco Group
2. Cakupan yang ditangani oleh bagian Sumber Daya Manusia terlalu luas seperti Manajemen Harga, Urusan umum, Pengadaan barang, dan lain sebagainya

1.3 Batasan Masalah

1. Penganganan di Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) harus di spesifikkan lagi
2. Dibuat Jobdesk dengan spesifikasi tugas yang ada perbagian

1.4 Manfaat dan Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi hambatan dan kendala yang dialami praktikan dalam melaksanakan tugas di bidang SDM selama magang.
2. Menghasilkan lulusan yang memiliki keahlian professional dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan serta etos kerja yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja.
3. Menambah Pengalaman dan Wawasan mengenai dunia kerja di Perusahaan.
4. Meningkatkan kemampuan mahasiswa (kemampuan dalam berkomunikasi, meningkatkan rasa percaya diri, memperbaiki sikap dan perilaku)